



Licenciement économique femme enceinte

Par **I_virginie_67**, le **24/10/2013** à **11:19**

Bonjour,

J'ai appris que l'établissement où je travaille allait être vendu. 14 salariés, dont moi, vont être licenciés pour motif économique, car suppression de postes, et les 11 salariés restants vont être relocalisés dans un local plus petit dans le même département.

En ce qui me concerne, je suis enceinte de 7 mois, et mon poste ne sera pas supprimé, mais transféré du département 67 au département 93. On m'avait demandé oralement si j'étais mobile. Ayant répondu négativement, j'apprends que je serai également dans le plan de licenciement économique.

Mon employeur a-t-il le droit de m'inclure dans le plan de licenciement économique, sachant que je suis enceinte et que mon poste n'est pas supprimé, mais transféré dans un autre département ?

Merci pour votre réponse.

Virginie.

Par **moisse**, le **24/10/2013** à **15:01**

Bonjour,*Actuellement vous n'êtes pas encore en congé maternité.

Vous bénéficiez d'une protection qui n'est pas absolue, en ce sens que vous pouvez subir un licenciement économique.

Les critères de licenciement sont établis par l'employeur, et la mobilité est un critère. Vous ne pouvez pas à la fois refuser une mobilité et vous étonner de l'absence de reclassement qui suppose une mobilité. Ce qu'il importe de savoir est, si avec une formation, vous seriez apte à pourvoir un des postes conservés dans le même département en admettant que vous vouliez suivre bien sur.

Par **Lag0**, le **24/10/2013 à 16:08**

Bonjour,
L'employeur ne respecte tout de même pas la procédure !
En effet, la réponse orale de la salariée est insuffisante. L'employeur aurait du proposer officiellement à cette salariée le reclassement en lui laissant un mois pour répondre et attendre qu'elle émette tout aussi officiellement un refus pour procéder au licenciement économique.

Par **moisse**, le **24/10/2013 à 17:19**

Certes, mais l'employeur est encore dans les temps.
Il s'agit d'un licenciement collectif, semble-t-il avec des élus du personnel (plus de 11 salariés) mais pas de CE.
L'employeur n'est pas tenu à respecter le délai d'un mois pour le reclassement proposé.
Il a déposé un plan auprès de la Direccte.
J'ai un peu perdu de vue les procédures collectives, les livres...

Par **pat76**, le **31/10/2013 à 16:06**

Bonjour

Article L 1225-4 du Code du travail:

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 11 février 2004; pourvoi n° 01-43.574:

" La protection de la maternité s'applique à la salariée en congé parental d'éducation".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 31 octobre 1996; Revue de Jurisprudence Sociale 1996, page 755, n° 1168:

" L'existence d'une cause économique de licenciement ne constitue pas nécessairement l'impossibilité de maintenir le contrat de travail".

Par **moisse**, le **31/10/2013** à **18:21**

Bonjour,

Cela signifie en clair qu'avant le congé maternité, mais avec un état de grossesse médicalement attestée, la protection n'est que relative.

En revanche dès le congé maternité la protection est absolue.

Par **Lag0**, le **01/11/2013** à **08:47**

Bonjour,

Pourquoi dites-vous absolue puisque le licenciement, pour d'autres causes que l'état de grossesse, reste possible ? Seule différence durant le congé de maternité, l'effet du licenciement est reporté après la fin dudit congé.

Par **moisse**, le **05/11/2013** à **14:55**

C'est en ce sens que le contrat ne peut en aucun cas être rompu durant le congé maternité, alors qu'il peut l'être même pour une femme dont l'état de grossesse est médicalement attesté et déclaré à l'employeur, entre la déclaration et le début théorique de la 'arrêt maternité.